

SERVIZIO RISORSE UMANE

Determinazione n. 13 del 2022

Oggetto: Aggiornamento dell'atto di ricognizione e di indirizzo operativo in materia di selezione, reclutamento e gestione del personale nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) adottato con determinazione n.09/2022. L'aggiornamento considera le più recenti linee interpretative così come affermatesi nel contesto dei soggetti coinvolti nelle iniziative di sistema inquadrate nella Missione 4 – Componente 2 del PNRR.

Destinatari: Fondazione Bruno Kessler

PREMESSO CHE:

- le disposizioni comunitarie e nazionali relative al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) definiscono alcuni principi e obblighi di carattere generale che, ispirando e indirizzando la strategia complessiva per la Ripresa e la Resilienza, vanno considerati da tutti i soggetti pubblici che a diverso titolo partecipano all'attuazione del Piano;
- la peculiare natura della Fondazione Bruno Kessler - soggetto sostanzialmente pubblico con personalità giuridica di diritto privato che svolge attività di ricerca e innovazione - esige un costante lavoro di "manutenzione" tecnico-giuridica in relazione all'evoluzione dell'articolato quadro normativo di riferimento;
- le procedure di selezione, reclutamento e gestione del rapporto di lavoro della Fondazione Bruno Kessler, rientrando per forza di legge nell'ambito del diritto comune, vengono qui fatte oggetto di una puntuale ricognizione interna con l'intento di garantire la loro conformità ai principi e agli obblighi generali della disciplina relativa al PNRR.

CONSIDERATO CHE:

- la Fondazione Bruno Kessler è un organismo di ricerca sostanzialmente pubblico, benché dotato di personalità giuridica di diritto privato, che promuove, svolge e sviluppa attività di ricerca diffondendo e valorizzando i risultati della medesima;
- la Fondazione è stata istituita con Legge Provinciale n. 14 del 2 agosto 2005 (legge provinciale sulla ricerca) quale ente di interesse pubblico senza fini di lucro, cui è riconosciuta la personalità giuridica di diritto privato;
- la predetta Legge Provinciale n. 14/2005 (art. 6, c. 8) individua, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, la Fondazione quale ente di ricerca regionale;
- la Legge Provinciale n. 14/2005 (art. 13), tra l'altro, stabilisce che i rapporti dei dipendenti della Fondazione sono disciplinati dalle disposizioni del Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e che il Contratto collettivo di riferimento deve rispettare la raccomandazione 2005/251 CE della Commissione riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione di questi;
- la Provincia Autonoma di Trento, unico fondatore, attraverso un apposito Accordo di Programma finanzia al 100% le spese della Fondazione al netto delle risorse acquisite in via competitiva mediante partecipazione a bandi nazionali e internazionali e con l'esclusione delle eventuali attività commerciali;
- la Commissione Europea ha riconosciuto la Fondazione come Organismo di ricerca e trasferimento tecnologico ai sensi della normativa europea in materia di aiuti di stato alla ricerca (2014/C 198/01);
- la Fondazione è altresì ente strumentale della Provincia autonoma di Trento, ai sensi della legge provinciale n. 3 del 2006 (Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino), art. 33, c. 1, lett. b);
- l'art. 79 dello Statuto di Autonomia, c. 3, attribuisce alla Provincia autonoma di Trento il coordinamento finanziario degli enti strumentali che risultano a tutti gli effetti enti vigilati da quest'ultima;
- la Fondazione è anche organismo di diritto pubblico ai sensi dell'art. 3 c. 4 della Direttiva 2014/25/UE e del D. Lgs. n. 50 del 2016, art. 3 c. 1 lett. d). Essa è pertanto soggetta alla disciplina in materia di anticorruzione, trasparenza nonché di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi;
- la Fondazione è inserita nell'elenco ISTAT delle c.d. Amministrazioni Pubbliche (AP), nel sottogruppo "altre amministrazioni locali", come da elenco pubblicato annualmente sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale e nell'Indice delle Pubbliche Amministrazioni (IPA) nella categoria "Pubbliche Amministrazioni", rientrando ai sensi degli artt. 11bis e 11ter del D.Lgs. n. 118/2011 nel perimetro di consolidamento del bilancio della Provincia Autonoma di Trento;

- la Fondazione, in forza del suo profilo pubblico, è tenuta all'applicazione dell'art. 11 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, come modificato con il D.L. 76/2020, che ha rafforzato le disposizioni in materia di Codice Unico di Progetto (CUP).

RILEVATO CHE:

- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta il disegno strategico per lo sviluppo del Paese;
- al PNRR può partecipare attivamente tutto il sistema istituzionale e l'apparato amministrativo nelle sue diverse articolazioni centrali e territoriali;
- la concreta attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dei relativi progetti può rimanere in capo alle Amministrazioni centrali o può rientrare nella titolarità di altri organismi pubblici o privati in quanto selezionati dalle stesse Amministrazioni centrali titolari di interventi PNRR;
- dentro il perimetro della disciplina europea e nazionale relativa al PNRR e nelle forme previste da tale disciplina (Partenariati estesi, Ecosistemi di innovazione, Campi nazionali e Progetti) la Fondazione Bruno Kessler - soggetto altamente qualificato nell'ambito di ricerca, innovazione e alta formazione - è abilitata a partecipare alla concreta attuazione del Piano e dei relativi progetti in qualità di soggetto sostanzialmente pubblico, benché dotato di personalità giuridica di diritto privato, che promuove, svolge e sviluppa attività di ricerca diffondendo e valorizzando i risultati della medesima.

VISTO CHE:

- le disposizioni comunitarie e nazionali relative al PNRR definiscono alcuni principi e obblighi di carattere generale che ispirano e indirizzano la strategia complessiva per la Ripresa e la Resilienza: "non arrecare danno agli obiettivi ambientali", "assicurare un contributo all'obiettivo climatico e ambientale", "obbligo di conseguimento degli obiettivi finanziari", "obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento", "obblighi in materia di comunicazione e informazione" nonché, in materia di personale;
- in particolare, principi e obblighi di carattere generale in materia di personale sono contemplati "in primis" dal D.L. n. 77/2021, dal D.L. n. 80/2021 e, nell'ambito della pubblica amministrazione e del sistema di università e ricerca, nel D.L. n. 36/2022;
- tra i principi generali e gli obblighi in materia di personale in ambito PNRR sono da annoverarsi: pubblicità ed evidenza delle chiamate per reclutamento; imparzialità, efficienza, efficacia e celerità delle procedure di selezione e reclutamento; sicurezza e tracciabilità delle comunicazioni riconducibili alle procedure di reclutamento con la possibilità di ricorrere all'utilizzo di sistemi digitali diretti anche a realizzare forme di preselezione e selezione decentrate anche non contestuali; ricorso al Codice Unico di Progetto (CUP) in quanto elemento deputato all'identificazione univoca degli investimenti programmati; rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali; rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere attraverso l'adozione di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato; rispetto della normativa in materia di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

ASSUNTO E VERIFICATO CHE:

- la Fondazione Bruno Kessler provvede alla selezione ed al reclutamento del proprio personale nel rispetto di quanto previsto dalle Direttive in materia di personale della Provincia autonoma di Trento, dal proprio Regolamento di Organizzazione, dal Regolamento in materia di selezione ed assunzione di personale a tempo determinato, dal Regolamento "Linee Guida per Tenure Track" per la selezione e assunzione di personale a tempo indeterminato e, infine, dalle "Procedure operative per la selezione del personale, per l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, per il rinnovo e la proroga contrattuale", nonché dalla "Procedura di attuazione Tenure Track";
- nella ricerca del personale la Fondazione procede in modo trasparente, mediante pubblicazione dei relativi avvisi sul proprio sito istituzionale nonché su altri siti, canali e su riviste internazionali;
- ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, l'effettività del principio di trasparenza è inoltre assicurata dalla Fondazione mediante la pubblicazione costante e tempestiva di informazioni e dati sulla propria organizzazione e attività nella sezione dedicata all'Amministrazione Trasparente del proprio sito istituzionale;
- le procedure di selezione della Fondazione - fatte salve le chiamate dirette per figure professionali altamente qualificate quali, a titolo di esempio, i vincitori dei programmi di ricerca dello "European Research Council" - risultano aperte, efficaci, informate agli standard seguiti a livello internazionale e, inoltre, conformi alla disciplina prevista in materia dalla legislazione applicabile alla Provincia Autonoma di Trento, con parità di trattamento tra tutti i candidati e le candidate;

- le procedure operative della Fondazione per la selezione del personale, sempre garantendo tracciabilità nonché tutela della privacy, contemplano la possibilità di ricorrere all'utilizzo di sistemi digitali diretti anche a realizzare forme di preselezione e selezione da remoto;
- ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, eventuali condizioni di incompatibilità e inconfiribilità sono contemplate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Fondazione;
- la Fondazione assicura l'applicazione del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs n. 196/2003 mediante apposito Regolamento interno nonché attraverso la figura del Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD/DPO);
- per dare concreta applicazione al principio di effettività di genere nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro, la Fondazione ha adottato il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) che recepisce le raccomandazioni dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) con l'obiettivo di "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca";
- la Fondazione rispetta la disciplina nazionale in materia di diritto al lavoro dei disabili, L. n. 68/1999 ed adempie al relativo programma di coperture come certificato dagli Organismi a ciò preposti;
- la Fondazione è dotata di un proprio Codice di Comportamento e ogni anno eroga momenti di formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, "malagestio" e trasparenza finalizzati, tra l'altro, a sensibilizzare il personale in ordine alle dimensioni, materiali ed immateriali, che ne costituiscono il valore pubblico;
- Il responsabile del procedimento per i processi di selezione, reclutamento e gestione del personale della Fondazione corrisponde al Responsabile del Servizio Risorse Umane.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

DETERMINA CHE:

1. in quanto organismo di ricerca sostanzialmente pubblico, benché dotato di personalità giuridica di diritto privato, la Fondazione partecipa alla concreta attuazione del PNRR conformando ai principi e agli obblighi generali stabiliti per quest'ultimo la propria disciplina in materia di selezione, reclutamento e gestione del personale. In particolare, la Fondazione si attiene alle previsioni contenute nei D.L. n. 77/2021, D.L. n. 80/2021, D.L. n. 36/2022 se ed in quanto concretamente e operativamente ad essa applicabili;
2. in quanto conforme ai principi e agli obblighi generali delle disposizioni comunitarie e nazionali relative al PNRR in materia di personale, il richiamo all'impianto organico di disposizioni in materia di personale così come analizzato nella ricognizione proposta nel precedente "assunto e verificato" vale quale cornice di riferimento a cui rimandare in ogni fase a rilevanza pubblica dei processi di selezione, reclutamento e assunzione in ambito PNRR;
3. in quanto conforme ai principi e agli obblighi generali delle disposizioni comunitarie e nazionali relative al PNRR in materia di personale, e data e richiamata la cornice di riferimento di cui sopra, la validità del ricorso al "Regolamento in materia di selezione ed assunzione di personale a tempo determinato" nell'ambito PNRR va limitata alla sola configurazione prevista dalla lettera a) e cioè quella relativa al "Processo di selezione ed assunzione ordinario con annuncio di selezione pubblica". Ai fini della relativa rendicontazione, i contratti a tempo determinato del personale appositamente assunto per la realizzazione del PNRR dovranno avere una durata determinata comunque non inferiore all'arco temporale del relativo progetto di ricerca e contemplare un impegno sul progetto di riferimento nel limite minimo delle "ore-uomo" previste dal relativo bando;
4. in quanto conforme ai principi e agli obblighi generali delle disposizioni comunitarie e nazionali relative al PNRR in materia di personale e data e richiamata la cornice di riferimento di cui sopra, la validità del ricorso al Regolamento "Linee guida per Tenure Track" ha efficacia solo se il periodo stabilito per il conseguimento degli obiettivi della Tenure, cosiddetto "Track", coincide - e comunque non è inferiore - alla durata del progetto PNRR. In tal senso, gli obiettivi della Tenure Track dovranno obbligatoriamente incorporare quelli del progetto PNRR;
5. in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive rispetto alle quali non sia possibile il ricorso al personale in servizio o al contratto di lavoro subordinato, e previa motivazione, è possibile procedere con il conferimento di incarichi per progetti PNRR;
6. ogni atto delle summenzionate procedure per la selezione e per il reclutamento di personale o per il conferimento di incarichi che sia amministrativamente rilevante ai fini della identificazione dell'investimento pubblico all'origine del processo ovvero della rendicontazione del PNRR deve riportare il Codice Unico di Progetto (CUP);

7. considerato l'ambito di applicazione di quanto previsto dal D.L. n. 36/2022 in ordine all'utilizzo del portale InPA.gov.it – ambito di applicazione riferito alla amministrazioni centrali, alle autorità amministrative indipendenti e quindi esteso a Regioni ed enti locali – e constatate le rilevanti limitazioni operative che ricadono sulla Fondazione in forza della sua peculiare natura giuridica e delle relative procedure di reclutamento, quest'ultima, anche a tutela della generalità dei potenziali candidati, continuerà ad assicurare la piena operatività telematica delle proprie procedure di selezione e reclutamento attraverso la propria piattaforma ricorrendo al portale InPA nei limiti del possibile;
8. in considerazione della straordinaria necessità ed urgenza di adeguare le procedure strumentali nonché le disposizioni di natura amministrativa o operativa all'attuazione del PNRR e preso atto che, sempre in ambito PNRR, altre disposizioni o linee guida in materia di personale risultano al momento di imminente adozione da parte degli organi a ciò preposti, i contenuti del presente atto potranno essere adeguatamente aggiornati sempre nelle forme della determinazione del dirigente ovvero della deliberazione consiliare;
9. la presente determinazione aggiorna e sovrascrive la determinazione n. 09/2022.

Trento, 6 dicembre 2022

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane
- dott. Alessandro Dalla Torre –
FIRMATO IN ORIGINALE

HUMAN RESOURCES SERVICE

Resolution No. 13/2022

Reference: Update of Fondazione Bruno Kessler's compliance verification and guidance on the selection, recruitment and management of staff under the National Recovery and Resilience Plan (PNRR) adopted with resolution No. 09/2022. The update considers the most recent lines of interpretation as they have emerged in the context of entities involved in the system initiatives framed in Mission 4-PNRR Component 2.

Recipients: Fondazione Bruno Kessler

WHEREAS:

- EU and national provisions relating to the National Recovery and Resilience Plan (PNRR) define some general principles and obligations that, by inspiring and guiding the overall strategy for Recovery and Resilience, must be considered by all public entities that in different ways participate in the implementation of the Plan;
- the peculiar nature of Fondazione Bruno Kessler - an essentially public entity with legal personality under private law that carries out research and innovation activities - requires constant technical-legal maintenance work in relation to the evolution of the multi-faceted regulatory framework of reference;
- Fondazione Bruno Kessler's selection, recruitment and employment management procedures, falling within the scope of common law, are here made the object of internal verification with the intention of ensuring their compliance with the general principles and obligations deriving from PNRR regulation.

- Fondazione Bruno Kessler is an essentially public research organization, albeit with legal personality under private law, which promotes, carries out and develops research activities by disseminating and enhancing the results thereof;
- the Foundation was established by Provincial Law No. 14 of Aug. 2, 2005 (Provincial Research Act) as a nonprofit public interest entity with legal personality under private law;
- the aforementioned provincial law no. 14/2005 (Article 6, paragraph 8) identifies, pursuant to Article 117 of the Constitution, the Foundation as a regional research body;
- provincial law no. 14/2005 (art. 13), among other things, establishes that the relations of the Foundation's employees are governed by the provisions of the Civil Code and the laws on corporate subordinate employment relationships and that the relevant collective agreement must comply with European Commission Recommendation 2005/251/EC concerning the European Charter for Researchers and a code of conduct for the recruitment of researchers;
- the Autonomous Province of Trento, the sole founder, through a specific Program Agreement, finances 100% of the Foundation's expenses with the exception of resources acquired competitively through participation in national and international calls for grants and with the exclusion of commercial activities, when applicable;
- the European Commission has accredited the Foundation as a Research and Technology Transfer Body under European legislation on Government aid to research (2014/C 198/01);
- the Foundation is also an instrumental body of the Autonomous Province of Trento, pursuant to Provincial Law no. 3 of 2006 (Rules on the Government of Autonomy of Trentino), Article 33, paragraph 1, letter b);
- art. 79 of the Statute of Autonomy, paragraph 3, assigns to the Autonomous Province of Trento the financial coordination of the instrumental entities that are in all respects entities supervised by the latter;
- the Foundation is also a body governed by public law pursuant to art. 3 paragraph 4 of Directive 2014/25/EU and Legislative Decree no. 50 of 2016, art. 3 paragraph 1 letter d). It is therefore subject to the rules on anti-corruption, transparency and incompatibility and impossibility of appointments;
- the Foundation is included in the ISTAT list of so-called Public Administrations (PA), in the subgroup "other local administrations", as per the list published annually in the Official Gazette - General Series and in the Register of Public Administrations (IPA) in the category "Public Administrations", falling within articles 11bis and 11 ter of Legislative Decree no. 118 of 2011 within the framework of budget consolidation of the Autonomous Province of Trento;

- the Foundation, by virtue of its public profile, is required to apply Article 11 of Law no. 3 of 16 January 2003, as amended by Legislative Decree 76/2020, which strengthened the provisions on the Single Project Code (CUP).
- The National Recovery and Resilience Plan (PNRR) represents the strategic plan for the country's development;
- the entire institutional system and the administrative apparatus in its various central and regional bodies actively may participate in the PNRR;
- the actual implementation of the National Recovery and Resilience Plan and related projects may remain the responsibility of the central government or fall under the ownership of other public or private entities as they are selected by the same central governments that own PNRR interventions;
- within the perimeter of the PNRR European and national regulation and in the forms provided by that regulation (Extended Partnerships, Innovation Ecosystems, National Fields and Projects), Fondazione Bruno Kessler - a highly qualified subject in the field of research, innovation and higher education - is qualified to participate in the concrete implementation of the Plan and related projects in its capacity as an essentially public entity, albeit with legal personality under private law, which promotes, carries out and develops research activities by disseminating and enhancing the results thereof.
- PNRR-related EU and national provisions set out some general principles and obligations that inspire and guide the overall strategy for Recovery and Resilience: "do no harm to environmental objectives," "ensure a contribution to the climate and environmental objective," "obligation to achieve financial objectives," "obligation to avoid so-called double financing," "obligations on communication and information," as well as, on personnel;
- in particular, principles and obligations of a general nature regarding personnel are contemplated first and foremost in Decree-Law No. 77/2021, in Decree-Law No. 80/2021 and, within the public administration and the university and research system, in Decree-Law No. 36/2022;
- general principles and obligations regarding personnel matters in the PNRR include: publicity and evidence of recruitment calls; impartiality, efficiency, effectiveness and rapidity of selection and recruitment procedures; security and traceability of communications attributable to recruitment procedures with the possibility of resorting to the use of digital systems aimed partly at implementing decentralized forms of pre-selection and selection, including non-contextual ones; use of the Single Project Code (CUP) as an element serving the purpose of the unambiguous identification of planned investments; compliance with personal data protection regulations; strengthening of the commitment to gender balance through the adoption of measures that attribute specific advantages or avoid or compensate for disadvantages in careers to the less represented gender; compliance with regulations on employment inclusion of people with disabilities.
- Fondazione Bruno Kessler provides for the selection and recruitment of its personnel in compliance with the provisions of the Personnel Directives of the Autonomous Province of Trento, its Organization Regulations, the Regulations on the Selection and Recruitment of Fixed-term Personnel, the "Tenure Track Guidelines" Regulations for the selection and recruitment of permanent staff, and, finally, the "Operating Procedures for the Selection of Personnel, the Establishment of a New Employment Relationship, and the Renewal and Extension of Contracts," as well as the "Tenure Track Implementation Procedure";
- when seeking personnel, the Foundation proceeds in a transparent manner by publishing relevant notices on its institutional website as well as on other websites, channels, and in international journals;
- Pursuant to Legislative Decree No. 33/2013, the effectiveness of the principle of transparency is also ensured by the Foundation through the constant and prompt publication of information and data on its organization and activities in the Transparent Administration section of its institutional website;
- the Foundation's selection procedures - with the exception of direct calls for highly qualified professionals such as, by way of example, the winners of the "European Research Council" research programs - appear open, effective, informed by the standards followed at the international level and, moreover, in accordance with the regulations provided for in the relevant legislation applicable to the Autonomous Province of Trento, with equal treatment of all candidates;
- the Foundation's operating procedures for personnel selection, ensuring traceability as well as protection of privacy at all times, provide for the possibility of using digital systems aimed partly at carrying out forms of pre-selection and remote selection;
- pursuant to Legislative Decree No. 39/2013, any situations of incompatibility and impossibility to appoint are covered in the Foundation's Three-Year Corruption Prevention and Transparency Plan;

- the Foundation ensures the application of EU Regulation 2016/679 (GDPR) and Legislative Decree No. 196/2003 through special internal regulations as well as through the figure of the Personal Data Protection Officer (RPD/DPO);
- In order to give concrete application to the principle of gender effectiveness in the organization and management of labor relations, the Foundation adopted the Gender Equality Plan (GEP), which incorporates the recommendations of the European Institute for Gender Equality (EIGE) with the aim of "identifying and implementing innovative strategies to foster cultural change and promote equal opportunities in Universities and Research Centers";
- the Foundation complies with the national regulations on the right to employment of people with disabilities, Law No. 68/1999 and fulfills the obligations relating to coverage planning thereof as certified by the competent bodies;
- the Foundation has its own Code of Conduct and each year provides mandatory training sessions on corruption prevention, mismanagement and transparency aimed at, among other things, raising awareness among staff about tangible and intangible aspects that constitute its public value.
- The officer in charge of the selection, recruitment and management process for the Foundation's personnel is the Head of the Human Resources Service.

THE HEAD OF THE HUMAN RESOURCES SERVICE

RESOLVES THAT:

1. As an essentially public research organization, albeit endowed with legal personality under private law, the Foundation participates in the actual implementation of the PNRR by conforming its rules on personnel selection, recruitment and management to the general principles and obligations established for the latter. In particular, the Foundation complies with the provisions contained in Decree-Law No. 77/2021, Decree-Law No. 80/2021, and Decree-Law No. 36/2022 to the extent that they are concretely and operationally applicable to it;
2. Since it is compliant with the principles and general obligations of PNRR-related EU and national provisions on personnel, reference to the comprehensive framework of provisions on personnel as analyzed in the compliance verification and listed in the final nine items in the recitals shall be made as a valid framework to be applied in every publicly relevant phase of the selection, recruitment and hiring processes in PNRR contexts;
3. Since it is compliant with the principles and general obligations of PNRR-related EU and national provisions on personnel and having given and recalled the above framework, the validity of the use of the "Regulations on the Selection and Recruitment of Fixed-term Personnel" in the PNRR framework should be limited only to the case provided for in paragraph (a), namely the one relating to the "Standard Selection and Recruitment Process with Public Selection Call". For the purposes of the related reporting, the fixed-term contracts of the staff specifically hired for the execution of the PNRR shall have a fixed term in any case not shorter than the time frame of the related research project, and shall provide for a commitment on the reference project within the minimum limit of the "man-hours" provided for in the relative call. For reporting purposes, the fixed-term contracts of personnel specifically hired for the implementation of the research program shall be of a fixed duration consistent with the time frame of the PNRR and contemplate employment on the relevant project within the minimum limit of "man-hours" stipulated in the relevant notice;
4. Since it is compliant with the principles and general obligations of PNRR-related EU and national provisions on personnel, and having provided and recalled the above framework, referring to the "Guidelines for Tenure Track" regulation shall be effective only if the period set for the achievement of the objectives of the Tenure, so-called "Track", coincides with - and in any case is not shorter than - the duration of the PNRR project. As such, the objectives of the Tenure Track must mandatorily incorporate those of the PNRR project;
5. In situations of special organizational and productive needs for which the use of active staff or subordinate employment contracts is not possible, and subject to justification, it shall be acceptable to proceed with the awarding of positions for PNRR projects;
6. All deeds of the above-mentioned procedures for the selection and recruitment of personnel or the awarding of positions that is administratively relevant to the identification of the public investment at the origin of the process, namely PNRR reporting, shall include the Unique Project Code (CUP);
7. Given the scope of application of the provisions of Decree Law No. 36/2022 regarding the use of the InPA.gov. it portal - scope of application referred to central administrations, independent administrative authorities and therefore extended to Regions and local authorities - and having acknowledged the significant operational limitations that affect the Foundation by virtue of its peculiar legal

nature and the related recruitment procedures, the latter, among other reasons to protect all potential candidates, shall keep availing itself of the fully digital operation of its selection and recruitment procedures through its own platform and shall resort to the InPA portal whenever possible;

8. In view of the extraordinary necessity and urgency of adapting instrumental procedures as well as administrative or operational provisions to the implementation of the PNRR, and noting that, again in the context of the PNRR, it appears at this time that other provisions or guidelines on personnel are to be adopted shortly by the bodies in charge thereof, the contents of this deed may be appropriately updated in the form of a resolution either by the Head or by the Board;
9. this resolution shall update and overwrite Resolution No. 09/2022.

Trento, December 6, 2022

The Head of the Human Resources Service
- Alessandro Dalla Torre –
SIGNED IN ORIGINAL